

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	XV
Literaturverzeichnis.....	XIX
Teil 1 Einleitung.....	1
I. Insolvenzsicherung im Arbeitsrecht.....	1
II. Demographischer Wandel in Deutschland.....	3
III. Wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen.....	5
Teil 2 Arbeitsrechtliche Grundlagen.....	7
I. Grundzüge des Altersteilzeitgesetzes.....	7
1. Gegenstand der gesetzlichen Regelung.....	7
2. Gesetzliche Voraussetzungen der Altersteilzeit.....	9
3. Gestaltungsmöglichkeiten der Altersteilzeit.....	14
4. Gesetzliche Insolvenzschutzpflicht gemäß § 8a AltersteilzeitG.....	16
5. Der Störfall - vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit.....	19
6. Das Altersteilzeitgesetz nach dem 1. Januar 2010.....	23
II. Die Wertguthaben - Viertes Sozialgesetzbuch.....	24
1. Rechtslage bis 31. Dezember 2008.....	24
2. Rechtslage ab 1. Januar 2009.....	26
3. Gesetzliche Insolvenzschutzpflicht gemäß § 7e SGB IV.....	29
4. Übertragung von Wertguthaben.....	33

III. Begriffsbestimmung Zeitwertguthaben.....	34
Teil 3 Begriff der Insolvenzversicherung.....	37
I. Insolvenzrechtliche Grundlagen.....	37
II. Arbeitnehmeransprüche in der Insolvenz.....	41
III. Abgrenzung Aussonderung/ Absonderung.....	44
IV. Gläubigerschutz kontra Insolvenzversicherung.....	48
V. Umfang der Insolvenzversicherung gemäß § 8a AltersteilzeitG.....	53
VI. Umfang der Insolvenzversicherungspflicht gemäß § 7e SGB IV....	56
Teil 4 Sicherungsmöglichkeiten.....	59
I. Überblick.....	59
1. Bürgschaft.....	60
2. Versicherung.....	61
3. Hinterlegung.....	62
II. Die Sicherungstreuhand.....	64
1. Unterscheidung von Treuhandverhältnissen.....	64
2. Rechtsnatur der Sicherungstreuhand.....	65
III. Die doppelseitige Treuhand.....	69
1. Begriff der doppelseitigen Treuhand.....	69
2. Die doppelseitige Treuhand in der Insolvenz.....	71
Teil 5 Durchführung der Sicherungstreuhand.....	75
I. Treuhandvertrag.....	75
1. Formerfordernisse und Inhalt des Treuhandvertrages.....	75

2. Gegenstand der Treuhand.....	76
II. Übertragung des Treuguts.....	77
1. Einrichten der Treuhandkonten.....	77
2. Übertragung des Treugutes.....	78
III. Lohnkontrollrechnung zur Sicherung von Altersteilzeit- guthaben.....	79
IV. Berichtswesen.....	81
1. Jahresbericht für Arbeitgeber.....	81
2. Laufende Bescheinigungen für Arbeitnehmer.....	82
V. Auszahlung.....	83
1. Auszahlung im Normalfall.....	83
2. Auszahlung im Sicherungsfall.....	84
3. Auszahlung des Treuguts in der Insolvenz des Treu- Händers.....	86
VI. Steuern und Bilanzrecht.....	86
1. Bilanzierung am Jahresende.....	86
2. Steuerliche Zurechnung des Treuguts.....	88
3. Steuerliche Behandlung von Erträgen aus dem Treugut.....	89
4. Steuerliche Behandlung der Aufstockungsbeträge.....	91
5. Steuerliche Behandlung von Zeitwertguthaben in der Freistellungsphase.....	93
6. Steuerliche Behandlung im Insolvenzfall.....	94
Teil 6 Schlussthesen.....	95

Teil 1 Einleitung

Was hat das Insolvenzrecht mit dem Arbeitsrecht zu tun? Es gibt einige Schnittstellen zwischen beiden Rechtsgebieten – aber eine Schnittstelle birgt eine besondere Brisanz: die Insolvenzsicherung. Was hat es mit diesem Rechtsinstitut auf sich? Ist die Insolvenzsicherung ein gesetzlich geregelter Fall der Gläubigerbenachteiligung, welche Möglichkeiten der Insolvenzsicherung bestehen und sind insolvenzgesicherte Vermögenswerte in der Arbeitgeberinsolvenz auszusondern oder abzusondern?

Die vorliegende Arbeit analysiert die Insolvenzsicherung im Spannungsfeld zwischen Insolvenzrecht und Arbeitsrecht und wagt auch den Vorschlag einer gesetzlichen Neuregelung. Kern der Arbeit ist dabei die Aufarbeitung der praktischen Lösungsmöglichkeiten für die vom Gesetzgeber bislang kaum konkretisierte Insolvenzsicherung und ihre Durchführung in der Praxis der betroffenen Arbeitgeberunternehmen.

I. Insolvenzsicherung im Arbeitsrecht

In Deutschland besteht seit dem Jahr 1996 die Möglichkeit für ältere Arbeitnehmer, vor dem Eintritt in die Altersrente durch vertragliche Vereinbarungen ihre Arbeitszeit um die Hälfte zu verringern. Dadurch freiwerdende Arbeitsplätze können dann mit Erwerbslosen besetzt werden um diesen den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Arbeitnehmer erhalten für den mit der Verringerung ihrer Arbeitszeit einhergehenden Einkommensverzicht einen finanziellen Anreiz in Form des sogenannten Aufstockungsbetrages. Unter bestimmten Voraussetzungen bekommen die Arbeitgeber diesen Aufstockungsbetrag von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Die

meisten Arbeitnehmer bevorzugen ein Arbeitszeitmodell, das ihnen die Aufteilung ihrer Arbeitszeit in eine mehrjährige Arbeitsphase (Aktivphase) und eine gleich lange Freizeitphase (Passivphase) ermöglicht. Bei diesem sogenannten Blockmodell bauen sich im Voraus erwirtschaftete aber erst in Zukunft fällige Arbeitsentgelte auf, die der Arbeitgeber nach dem Willen des Gesetzgebers gegen das Risiko der Insolvenz sichern muss.

Die Vorschriften für den Abschluss dieser Vereinbarungen, Voraussetzungen und entstehende Rechtsfolgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind im Altersteilzeitgesetz geregelt und werden in dieser Arbeit schwerpunktmäßig behandelt. Dabei wird auch der Frage nachgegangen, ob das Altersteilzeitgesetz ab dem 1. Januar 2010 seine Gültigkeit verliert und ältere Arbeitnehmer auf finanzielle Anreize zur Verkürzung ihrer Arbeitszeit verzichten müssen.

Neben dem Altersteilzeitgesetz bieten die Normen der §§ 7 ff. des Vierten Sozialgesetzbuches nicht nur älteren Arbeitnehmern die Chance einer Arbeitszeitverkürzung. Arbeitgeber können mit Arbeitnehmern jeden Alters eine vertragliche Regelung über eine längere Freistellung von der Arbeit schließen. Diese Regelungen bieten Arbeitnehmern die Möglichkeit, Wertguthaben anzusparen, wodurch diese unter Aufrechterhaltung ihres Arbeitsplatzes bezahlte Freistellungsphasen in Anspruch nehmen können.

Auch für Wertguthabenvereinbarungen ist eine Insolvenzsicherung gesetzlich vorgeschrieben. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes vom 8. Dezember 2009 hat sich die Zahl der Unternehmensinsolvenzen gegenüber dem Vorjahr um 11,2% erhöht. Von Januar bis September 2009 meldeten die deutschen Amtsgerichte 24.717 Unternehmensinsolvenzen. Allein im September 2009 betragen dabei die offenen Forderungen der

Gläubiger 42,6 Milliarden Euro. Im September des Vorjahres betrug diese Summe noch 2,8 Milliarden Euro.¹ Vor dem Hintergrund der steigenden Unternehmensinsolvenzen in Deutschland ist es unumgänglich Altersteilzeit- und Wertguthaben von Arbeitnehmern gegen Insolvenz des Arbeitgebers zu sichern.

Mit der Neuregelung des Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze hat der Gesetzgeber die bereits bestehenden Regelungen im Vierten Sozialgesetzbuch zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben deutlich verschärft und gegenüber den vergleichbaren Regelungen im Altersteilzeitgesetz verbessert.

Der Gesetzgeber hat weder im Altersteilzeitgesetz noch im Vierten Sozialgesetzbuch konkretisiert, wie die Insolvenzsicherung durchgeführt werden kann. Im Folgenden werden die wichtigsten Möglichkeiten der Insolvenzsicherung, insbesondere die Insolvenzsicherung durch Ausgliederung der zu sichernden Guthaben auf einen Treuhänder (CTA: Contractual Trust Agreements) mit Bezügen zum Steuer- und Bilanzrecht vorgestellt.

II. Demographischer Wandel in Deutschland

Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird neben der wirtschaftlichen Entwicklung auch stark von der demographischen Entwicklung in Deutschland beeinflusst.

Modelle zur Verringerung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die nebenbei das Ziel verfolgen, andere Arbeitnehmer in das Erwerbsleben einzugliedern, machen dann Sinn, wenn dem Arbeitsmarkt auch genügend jüngere Arbeitnehmer zur Verfügung

¹ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 471 vom 18. November 2009.

stehen. In Anbetracht des prognostizierten dramatischen Bevölkerungsrückgangs in den nächsten Jahrzehnten ist fraglich, ob Altersteilzeitmodelle weiterhin ihre Berechtigung haben. Der seit Jahren beobachtete demographische Wandel wird in den nächsten Jahrzehnten zu einer Überalterung und Verringerung der Bevölkerung führen. Nach den aktuellen Vorausberechnungen des statistischen Bundesamtes werden im Jahr 2060 nur noch 65 bis 70 Millionen Menschen in Deutschland leben. Der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung sinkt dabei von heute etwa 50 Millionen um ca. 10 Millionen im Jahr 2035 und wird im Jahr 2060 dann ca. 36 Millionen betragen. Dabei nimmt der Anteil der über 50-jährigen an den erwerbsfähigen Personen stetig zu.² Die neuesten Erhebungen zeigen auch, dass sich die Veränderung der Altersstruktur erst zwischen den Jahren 2017 und 2024 bemerkbar machen werden.

Vor diesem Hintergrund bieten Altersteilzeitregelungen in der näheren Zukunft Arbeitgebern die Möglichkeit, den Einsatz ihrer älteren Mitarbeiter aktiv zu gestalten. Die flexible Arbeitszeitgestaltung könnte angesichts der demographischen Veränderungen, insbesondere in Anbetracht einer sich abzeichnenden längeren Lebensarbeitszeit, an Bedeutung gewinnen.

² Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 435 vom 18. November 2009.

III. Wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Weiterführung der staatlich geförderten Altersteilzeit über den 31. Dezember 2009 hinaus abgelehnt.³ Die Bundesregierung begründet ihre bisherige Ablehnung damit, dass sie eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Menschen anstrebt. Die wirtschaftliche Situation in Deutschland wird derzeit jedoch durch die tiefe Rezession der Weltwirtschaft stark beeinflusst.

Das statistische Bundesamt ermittelte für das dritte Quartal 2009 einen leichten Anstieg des Bruttoinlandproduktes (BIP) gegenüber dem vorigen Quartal um 0,7%, im Vergleich zum Vorjahr betrug das BIP jedoch -4,8%. Dies macht das Ausmaß der gegenwertigen Krise deutlich. Besonders stark wirkte sich dabei der Rückgang der privaten Konsumnachfrage aus.⁴ Dies ist vor allem auf einen spürbaren Rückgang der Beschäftigung zurückzuführen.

Das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung rechnete noch im Sommer für das Jahr 2009 mit einem Verlust von 1,2 Millionen Arbeitsplätzen.⁵ Die im Oktober 2009 veröffentlichten Zahlen des statistischen Bundesamtes bleiben jedoch weit darunter. So nahm die Zahl der erwerbstätigen Personen im Vergleich zum Vorjahr um 260.000 ab.⁶ Diese verlangsamte Abwärtsentwicklung ist größtenteils den staatlichen Konjunkturprogrammen und der Steuerung des Arbeitsmarktes durch die geförderte Kurzarbeit zu verdanken.

Auch betriebliche Lösungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit dürften einen Anteil daran haben. Das Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung rät daher

³ Vgl. Koalitionsvertrag 17. Legislaturperiode, S. 25/133.

⁴ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 430 vom 13. November 2009.

⁵ RWI Konjunkturbericht I/2009, <http://www.rwi-essen.de/> (Publikationen).

⁶ Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarktstatistik Oktober 2009.

zu einer Weiterentwicklung von Instrumenten zur Steuerung des Arbeitsmarktes mit Hilfe staatlicher Förderung. Nach Angaben des Instituts könnten Arbeitszeitverkürzungsmodelle dazu beitragen, den Arbeitsmarkt in der Krise zu stabilisieren und neu zu ordnen.⁷

Inzwischen liegen dem Bundestag und dem Bundesrat Anträge der SPD Fraktion und einiger Bundesländer vor, die öffentliche Förderung von Altersteilzeitmodellen bis zum Jahr 2014 zu verlängern.⁸ In der Begründung dieser Anträge wird dabei auf die aktuelle wirtschaftliche Situation und die Arbeitslosenstatistik älterer Arbeitnehmer verwiesen, die durch die Verlängerung der geförderten Altersteilzeitmodelle weiterhin unterstützt werden sollen. In seiner Sitzung am 27. November 2009 hat der Bundesrat die Vorlagen den Ausschüssen zur weiteren Beratung zugewiesen.⁹

⁷ http://www.boeckler.de/320_96385.html.

⁸ BT Dr 17/20, BR Dr 842/09.

⁹ Plenarprotokoll 864, <http://dipbt.bundestag.de>